

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPUTRA INTERNATIONAL PROYEK CITY OF BLESSING CITRALAND MANADO

**Jani Y. Rondonuwu
W. A. Areros
Sofia A.P. Sambul**

Abstract. *This study aims to see whether there is influence between spiritual leadership on employee performance, especially at the company PT. Ciputra International Project City Of Blessing Citraland Manado. where the respondents in the company amounted to 49 people, who are employees of the company. and in this study, researchers get a signifikan result where there is a strong influence between spiritual leadership and employee performance. this study is excellent as a recommendation to the company to maintain the values of spiritual leadership for its employees to be applied, especially for employee. According to (Chopra, 2002) leadership and also spiritrualitas have a huge influence on the Organization as a whole. This research use descriptive quantitative research methods by using the correlation coefficient analysis approach. Then, the results of this research were obtained that support of existing theories, namely the spiritual leadership of the significant effect on the performance of employees. In conclusion, based on the results of research that the degree of spiritual leadership influence on performance of employees at PT. Ciputra International Project of the City of Manado Citraland Blessing are included in the category is strong where it is demonstrated by the results of the correlation coefficient or $r = 0.798$ or 79.8%. and advice to researchers next expected to be able to improve this independent variable research more deeply, through the selection of the place of proper research and research methods that are different or the same.*

Keywords: *Spiritual Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dekade ini persaingan dalam dunia usaha masuk dalam kondisi tidak terkontrol lagi, bahkan tendesiusnya menjurus ke arah yang keras antara satu dengan yang lain, yang dimana populer kita dengar saat ini disebut hypercompetition. Berbanding lurus dengan hal ini dimana menimbulkan tidak adanya ruang gerak diam dan santai lagi bagi para pengiat, para stakeholders dan bagaian-bagian yang terkait di dalamnya. Perusahaan

saat ini diajak untuk selalu berfikir keras dan lebih inovatif setiap saat, karena sedikit saja lengah, para pesaing memandang itu sebagai peluang. Sehingga tidak sedikit dari beberapa perusahaan yang dekade sebelumnya menduduki puncak, bergeser, bahkan pun ada yang dijumpai sampai bangkrut.

Tapi hal ini kemudian tidak mempengaruhi dari perjalanan sukses seorang Tjie Tjin Hoan, atau yang tidak asing kita dengar dengan nama Ciputra. Ci, nama panggilan singkatnya waktu itu merupakan

Pengusaha yang lahir dari keluarga sederhana dengan tiga orang bersaudara, dimana telah melewati proses kehidupan yang sangat keras dan tekun sehingga ini yang kemudian menjadi salah satu modalnya untuk hidup di dunia persaingan seperti saat ini. Ciputra mendirikan usaha pertamanya yaitu konsultan arsitektur bangunan PT. Perentjana Djaja bersama dengan Budi Brasali dan Ismail Sofyan kedua rekan kuliahnya di Institut Teknologi Bandung (ITB) dengan modal ilmu dan keberanian selama ia kuliah. Dan kemudian setelah selesai mendapatkan gelar Insinyur, dia memulai kehidupan entrepreneur dengan menjelajah kota Jakarta. Memimpin tiga group besar pada waktu masa kala itu yaitu: Jaya Group, Metropolitan Group dan Ciputra Group, Seperti dalam buku *From Zero to Hero* dan *The Ciputra Way* yang menceritakan kisah hidupnya selama dia melewati proses krisis dan sukses.

Sehingga pada masa hypercompetition seperti ini, dia mampu bertahan dalam persaingan dengan pengalaman dan kemampuannya yang dimana telah melewati tiga masa yang berbeda dengan tantangan yang berbeda-beda pula. Yaitu orde lama, orde baru dan masa reformasi. Pengalaman dan kemampuannya ini yang mampu menjadikannya seorang pemimpin seperti sekarang ini, kemudian

memberikan nilai kepada perusahaan dan orang-orang yang ada di sekitarnya untuk bisa bertahan dalam kondisi persaingan.

Lepas dari setiap strategi yang baik, Ciputra sadar bahwa harus juga seimbang dengan peran pemimpin yang cerdas, yang mampu memanejemen setiap kondisi karyawan dan jalannya strategi operasional yang ada. Dalam hal ini juga Ciputra sadar bahwa, seorang pemimpin tidak harus hanya memiliki kualitas kemampuan semata, akan tetapi memiliki pengenalan dengan Sang Pencipta merupakan hal juga yang mendasar. Cerita ini yang kemudian membantu perusahaan Ciputra menghadapi krisis pada masa reformasi. Cerita ini yang kemudian memberikan pelajaran bagaimana seorang pemimpin yang mampu menerapkan sebuah manajemen dengan benar dan yang memberi nilai baik terhadap karyawannya yang dimana mampu menghadapi kondisi masalah kerja dan yang nantinya juga akan menjadikan seorang bawahan yang berkualitas, berkuantitas dan mempunyai nilai positif dalam dunia kerja. Ini semua bisa, jika lewat kepemimpinan yang berkualitas dan taat terhadap Sang Pencipta.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Spiritual

Adapun pengertian kepemimpinan dari pandangan para ahli ialah, Georger R. Terry (1998) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Dari definisi ini kita bisa melihat bahwa pengaruh kepemimpinan sangat memiliki peran yang sangat signifikan dalam penerapan nantinya jika implementasinya terarah dan benar melalui orang-orang yang ada dibawah kekuasaan atau pengaruh pemimpin dalam kepemimpinan tersebut.

Robbins dan Judge (2008) spiritual di tempat kerja merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas.

Conger (1994) spiritualitas ini akan mengaktualisasikan diri atau pribadi kita yang sejati karena bisa menjelaskan emosi kita, mengeksplorasi kekuatan batin kita dan mengidentifikasi siapa diri kita sebenarnya pada lubuk hati yang paling dalam dan besarnya karunia Tuhan bagi diri kita, dan ini disebut sebagai pengetahuan hati (knowledge of the heart).

Kinerja Karyawan

Kinerja telah menjadi terminologi yang sering digunakan orang dalam pembahasan dan diskusi berkaitan dengan mendorong keberhasilan sumber daya manusia dan organisasi. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi Sudarmanto (2009).

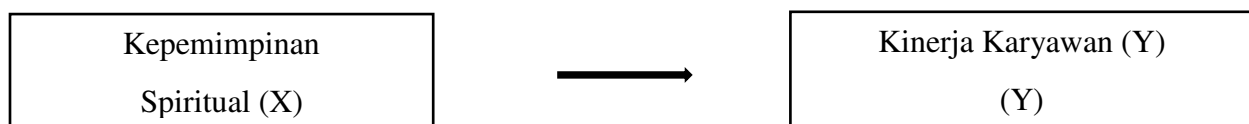
Menurut Prabu Mangkunegara (2010), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalahh hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan atau adalah hasil yang dicapai oleh anggota organisasi yang menggambarkan bahwa adanya sebuah keberhasilan lewat tanggung jawab yang diterima oleh anggota. Menurut Mathis dan Jakson (2007) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk

dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana gaya seorang pemimpin dapat memberikan arahan kepada karyawan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka

Kerangka Penelitian



Gambar .1.

Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Jadi, berdasarkan kerangka acuan pemikiran di atas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Kepemimpinan spiritual secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Kepemimpinan spiritual secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan level signifikan 0,5%

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode

berpikir dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuannya dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado.

survey. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Spiritual sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan

Deskripsi karakteristik responden membahas mengenai karakteristik responden. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, responden dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado dengan jumlah 49 karyawan. Berikut ini akan diuraikan karakteristik responden menurut jenis

kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan.

responden PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 31 orang (63%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 18 orang (37%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat didominasi oleh karyawan laki-laki. responden berusia < 25 tahun berjumlah 7 orang (14.29%), responden berusia 26 – 35 tahun berjumlah 28 orang (57.14%), responden berusia 36 – 45 tahun berjumlah 13 orang (26.53%), dan responden > 46 tahun berjumlah 1 orang (2.04%). responden yang sudah menikah berjumlah 32 orang (65.31%) sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 17 orang (34.69%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah menikah atau telah berkeluarga, dimana sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yakni sebanyak 41 orang (83.67%). Adapun responden berpendidikan SMA berjumlah 6 orang (12.24%), responden berpendidikan D3 hanya 1 orang (2.04%), dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (2.04%) dan sebanyak 41 orang (83.67%) memiliki masa kerja < 5

tahun, 4 orang (8.16%) memiliki masa kerja > 6-10 tahun, 4 orang (8.16%) memiliki masa kerja 11 – 15 tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket) dan skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Adapun dalam analisis data digunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas, nilai propability (Sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha). Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas, dihasilkan bahwa Cronbach Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60. Maka, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dan adapun dalam uji asumsi klasik, didapati kondisi data dapat dipakai dalam penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dihitung berapa besar koefisien korelasi dan determinasi antara variabel bebas (X) Kepemimpinan Kepemimpinan Spiritual dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan pada tabel 1.

Tabel .1. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.629	. 1.885
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil perhitungan di atas dengan bantuan program SPSS Version 24, didapat nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan kepemimpinan spiritual dengan kinerja karyawan di PT.Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado, yaitu sebesar $R = 0,798$ atau 79,8%. Sehingga hal ini memberikan petunjuk kuatnya hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado.

Dan melalui data di atas juga kita bisa melihat Koefisien Determinasinya atau R Square adalah 0.637 yang menunjukkan bahwa, 63,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Spiritualn dan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh hasil yang tertuang pada tabel 2

Tabel .2. Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.825	3.882		1.243	.220
	Kepemimpinan Spiritual	.888	.098	.798	9.082	.000

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 4.825 + 0.888X$$

Nilai konstanta sebesar 4.825 memberikan pengertian bahwa, jika faktor Kepemimpinan Spiritual dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja

Karyawan sebesar 482,5% Kepemimpinan Spiritual memberikan nilai positif sebesar 0.888. Artinya setiap perubahan 1% Kepemimpinan Spiritual (X) akan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88,8% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Tabel .3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.825	.3.882		1.243	.720
	Kepemimpinan Spiritual	.888	.098	0.148	9.082	.000
					T _{tabel} = 1,678	

Sumber: Data Olahan, 2017

Kepemimpinan Spiritual diperoleh nilai thitung (9.082) > ttabel (1.678) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan hasil ini maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Yang artinya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai thitung positif mengindikasikan Kepemimpinan Spiritual mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan Kinerja Karyawan. Yakni

semakin tinggi Kepemimpinan Spiritual, semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden dari seluruh karyawan PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado menunjukan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan latar belakang pendidikan paling tinggi S2.

Hasil analisis uji validitas dengan menggunakan SPSS version 23 menyatakan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena nilai probability (sig) lebih dari (alpha) dan semua nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel, dan untuk uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel dimana data menunjukkan bahwa cronbach's alpha memiliki nilai reliabel tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk kepemimpinan spiritual, telah dibuktikan bahwa hipotesis (H_0) diterima, yaitu kepemimpinan spiritual kuat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan sama dengan teori dari Sass (2000), Mitroff dan Denton, (1999), dan Neck dan Milliman (1994), serta secara empiris searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fry et al. (2009). Melihat penelitian terdahulu dan kemudian membandingkan dengan penelitian kali ini dengan judul pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Ciputra Internasional Proyek City Of Blessing Citraland Manado menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif didapat hasil $9.082 > 1,678$ atau t

hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi $0.00 < 0.05$. artinya penelitian ini menunjukkan variabel X atau kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang kuat atau signifikan terhadap variabel Y yang merupakan variabel kinerja karyawan, dan ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dan determinasi menyatakan bahwa hubungan antara variabel X terhadap variabel Y memiliki ikatan yang kuat, dan begitu juga untuk koefisien determinasi atau r square.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Internasional Proyek City of Blessing Citraland Manado dapat disimpulkan bahwa: (1) Hasil presentasi variable lewat menyebarkan kuesioner dari tanggapan responden sebagian besar menyatakan bahwa merasa setuju terhadap kepemimpinan spiritual yang dilaksanakan pada PT. Ciputra Internasional Citraland Proyek City of Blessing Manado. Hal ini ditunjukan dari perolehnya skor dengan yang tinggi. (2) Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra

Internasional Citraland Proyek City of Blessing Manado termasuk dalam kategori kuat dimana hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi. (3) Kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kuatnya hasil yang didapat lewat uji koefisien korelasi. Tingginya kepemimpinan spiritual tentu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada kesimpulan tentang pengaruh kepemimpinan spiritual maka dalam hal ini dapat memberikan saran sebagai berikut: Perusahaan harus lebih memantapkan nilai kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, karena prospek bagi perusahaan sangat positif nantinya. Perusahaan harus coba lebih menggali lagi dan kemudian menerapkan formula kepemimpinan spiritual untuk bisa berinovasi lewat gaya kepemimpinan yang biasanya dalam peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meningkatkan penelitian variabel independen ini lebih mendalam lagi, lewat pemilihan tempat penelitian yang tepat dan metode penelitian yang berbeda atau pun sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bouman. (Riane J. P. 2015, *Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press).
- Dessler, G. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Georger R. Terry. (Riane J. P. 2015, *Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Maskur, A. 2015. *Ciputra From Zero to Hero*. Yogyakarta : Kobis
- Mathis, R. I. dan Jackson, J. H. 2006 *Human Resuorce Management; Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai dan Viethzal, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley dan Yuky. (Riane J. P. 2015, *Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press).